gemeente Olst-Wijhe

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van gemeente Olst-Wijhe.

Nr. 167411

30 november 2016

Regeling Generatiepact gemeente Olst-Wijhe

Burgemeester en wethouders van de gemeente Olst-Wijhe
overwegende:
dat het gewenst is voor een evenwichtige leeftijdsopbouw, de duurzame inzetbaarheid van oudere medewerkers én voor nieuwe instroom van jongeren in de ambtelijke organisatie, een regeling vast te stellen in het kader van een generatiepact;

gelet op:
het akkoord voor de Cao Gemeenten 2013-2015;
na bereikte overeenstemming met de commissie voor Georganiseerd Overleg op 11 november 2016;

besluiten:

vast te stellen de
Regeling Generatiepact gemeente Olst-Wijhe

Artikel 1. Begripsbepaling

* Werkgever: het college van burgemeester en wethouders van gemeente Olst-Wijhe;
* Medewerker: de ambtenaar zoals omschreven in artikel 1:1 lid 1 sub a van de CAR/UWO;
* 80-90-100-regeling: de regeling zoals die in het kader van het generatiepact door gemeente Olst-Wijhe aan oudere medewerkers wordt aangeboden, waarbij bij 80% werken 90% van het salaris wordt doorbetaald en de volledige pensioenopbouw (100%) gehandhaafd blijft.
* 50-70-100-regeling: de regeling zoals die in het kader van het generatiepact door gemeente Olst-Wijhe aan oudere medewerkers wordt aangeboden, waarbij bij 50% werken 70% van het salaris wordt doorbetaald en de volledige pensioenopbouw (100%) gehandhaafd blijft.

Artikel 2. Inhoud van de regeling

Algemeen
2.1 De 80-90-100-regeling en de 50-70-100 regeling maken deel uit van het in de Cao Gemeenten 2013-2015 overeengekomen generatiepact.
2.2 De door de regeling ontstane ruimte van de vrijgekomen loonkosten wordt door de gemeente Olst-Wijhe benut voor de instroom en/of doorstroom van één of meerdere medewerkers jonger dan 35 jaar.
2.3 Een medewerker die tot de doelgroep behoort en aan de voorwaarden voldoet, kan (ongeacht of de regeling vanaf 2018 wordt voorgezet) tot maximaal zijn/haar AOW- gerechtigde leeftijd van de regeling gebruik maken. Vanaf de datum dat de medewerker AOW-gerechtigd is, verplicht de medewerker zich per die datum met pensioen te gaan.
2.4 Gedurende de gehele looptijd van de regeling kunnen medewerkers die voldoen aan de hierna genoemde voorwaarden, aanspraak maken op de regeling. Vóór 1 januari 2018 gedane verzoeken om gebruik te maken van de 80-90-100-regeling of de 50-70-100 regeling met ingang van een datum gelegen op of na 1 januari 2018 worden niet in behandeling genomen, tenzij voor die datum wordt besloten de regeling te verlengen.

Doelgroep
2.5 Doelgroep van de regeling zijn alle medewerkers die op of na 1 januari 2017 tenminste 60 jaar of ouder zijn én langer dan vijf jaar in dienst van de gemeente zijn. Deelname is mogelijk vanaf de eerste dag van de maand nadat de medewerker de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt. De medewerkers hebben de vrije keus om van de regeling 80-90-100 of 50-70-100 gebruik te maken. Het switchen tussen beide regelingen is niet toegestaan.
2.6 Een verzoek om gebruik te mogen maken van deze regeling wordt gehonoreerd tenzij zwaarwegende belangen van de organisatie zich daartegen verzetten.
2.7 Om organisatorische redenen kan de gewenste ingangsdatum door de medewerker met maximaal drie maanden worden opgeschort door de werkgever.

Arbeidstijd en verlof

2.8 Het gebruikmaken van de 80-90-100-regeling en de 50-70-100 regeling houdt in dat de medewerker vanaf de datum waarop het naar aanleiding van het verzoek genomen besluit ingaat, 80% respectievelijk 50% van de oorspronkelijke arbeidsduur gaat werken. De aanstellingsomvang blijft onveranderd.
2.9 De omvang van de resterende werktijd moet na het toepassen van de regeling minimaal 18 uren per week bedragen (0,5 fte).
2.10 De medewerker die gebruikmaakt van de generatiepactregeling, kan geen aanspraak meer maken op eenmaal "ingeleverde" uren.
2.11 De feitelijke werktijden en het aangepaste takenpakket (in dezelfde functie) worden vastgesteld in overleg tussen de betrokken medewerker en de leidinggevende.
2.12 Als basisverlofrecht van de medewerker die gebruikmaakt van de regeling wordt uitgegaan van 200,4 uur per kalenderjaar (bij 1,0 fte). In het geval de medewerker op de ingangsdatum van de regeling een lager basisverlofrecht heeft, blijft het basisverlofrecht ongewijzigd. Het basisverlof wordt naar evenredigheid van de feitelijke werktijd toegekend, dus berekend over 80% respectievelijk 50% van de oorspronkelijke aanstellingsomvang.

Salaris
2.13 Voor de medewerker die gebruikmaakt van de 80-90-100 regeling respectievelijk de 50-70-100 regeling geldt dat 90% respectievelijk 70% van het recht op salaris, salaristoelagen en uitkeringen zoals bedoeld in hoofdstuk 3 van de CAR wordt doorbetaald.

Pensioen
2.14 Wanneer een medewerker gebruikmaakt van de 80-90-100-regeling respectievelijk de 50-70-100 regeling, behoudt hij/zij volledige (100%) pensioenopbouw, berekend over de aanstellingsomvang die de medewerker heeft. De premiebetalingen voor het werknemersaandeel respectievelijk het werkgeverdeel in de pensioenpremie blijven onveranderd ten opzichte van de situatie die gold voor deelname aan de regeling (betaling over 100% van salaris).
2.15 De regeling kan worden toegepast in combinatie met andere afspraken en regelingen, zoals ABP-Keuzepensioen, betaald verlof en levensloop.

Arbeidsongeschiktheid
2.16 Wanneer een medewerker die gebruikmaakt van de 80-90-100-regeling respectievelijk de 50-70-100 regeling langdurig arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte, eindigt de generatiepactregeling na zes maanden arbeidsongeschiktheid en wordt de aanstelling van kracht die gold voor deelname aan de regeling. De artikelen uit hoofdstuk 7 van de CAR-UWO zijn dan van toepassing.

Boventalligheid
2.17 Wanneer de medewerker die gebruikmaakt van de 80-90-100-regeling respectievelijk 50-70-100 regeling boventallig wordt, wordt er verwijzend naar hoofdstuk 10d van de CAR/UWO een Van Werk Naar werk (VWNW) traject gestart voor het aantal uren dat hij/zij met toepassing van deze regeling feitelijk werkt, derhalve voor 80% respectievelijk 50% van de oorspronkelijke aanstellingsomvang.
2.18 Indien de boventalligheid op termijn leidt tot ontslag (als regel na twee jaar VWNW) dan wordt de aanstelling van kracht die gold voor deelname aan de regeling, waardoor eventuele WW rechten worden gebaseerd op het 'oude' salaris. Een eventueel verschil tussen de ontvangen bruto WW-uitkering en de WW-uitkering op basis van het oude salaris komt voor rekening van de gemeente Olst-Wijhe.

Duur/ingangsdatum
2.19 De regeling wordt binnen gemeente Olst-Wijhe als pilot ingevoerd voor de duur van een jaar, namelijk van 1 januari 2017 tot 1 januari 2018.
2.20 In het vierde kwartaal van 2017 wordt de regeling samen met leden van de werknemersdelegatie van het GO geëvalueerd. Op basis van deze evaluatie wordt besloten of de regeling, al dan niet in aangepaste vorm, vanaf 1 januari 2018 tot uiterlijk 1 januari 2020 zal worden voortgezet.

Aldus vastgesteld in de vergadering van 22 november 2016.
Burgemeester en wethouders van de gemeente Olst-Wijhe,
de secretaris de burgemeester

D.L.W. Zielhuis
A.G.J. Strien